

ÖRGÜN EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN MÜDÜRLERİN ERTELEME DAVRANIŞLARININ OKUL YÖNETİMİNE ETKİSİ

Hikmet YAZICI¹, Buket BEKAROĞLU²

Özet

Erteleme, bireylerde farklı şekil ve düzeylerde gözlenen ve onların performansları üzerinde etkili olan bir davranıştır. Bu çalışmada örgün eğitim kurumlarında görev yapan okul müdürlerinin, genel erteleme ve karar vermeyi erteleme davranışları ile performans değerlendirme davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada 2011–2012 eğitim-öğretim yılında Trabzon ilinde görev yapan 445 örgün eğitim kurum müdürünün tamamına ulaşılmış, 201 kişiden geri bildirim alınabilmiştir. Verilerin toplanması için, “Genel Erteleme Ölçeği”, “Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği” ve “Okul Performansını Değerlendirme Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, genel erteleme eğilimi ile karar vermeyi erteleme arasında negatif yönde, performans değerlendirme algısıyla ise pozitif yönde, anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Genel Erteleme, Karar Vermeyi Erteleme, Performans Değerlendirme

¹ Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, Fatih Eğitim Fakültesi, 61335, Söğütü/ Akçaabat/Trabzon. Mail: hyazici@ktu.edu.tr

² Trabzon Milli Eğitim Müdürlüğü, Ar-Ge Birimi Mail: buket_bekaroglu@hotmail.com

PROCRASTINATION BEHAVIOR EFFECTS OF ADMINISTRATORS SERVING AT FORMAL EDUCATION INSTITUTIONS ON TO SCHOOL ADMINISTRATIONS

Abstract

Procrastination is a behavior that has been observed at individuals in different forms and levels influencing their performance. In this study, it is aimed that investigating the correlation between general procrastination and decision making procrastination with performance evaluation behaviors of school administrators serving at formal education institutions. In this study, all of 445 formal education school administrators at the city of Trabzon during the school year of 2011-2012 have been attained, however, only 201 of whom have responded to data acquisition tool. "General Procrastination Scale", "Decision Making Procrastination Scale" and "School Performance Rating Scale" have been applied in order to gather the data. As a result of the study, meaningful correlations have been found out between general procrastination tendency with decision making procrastination in a negative aspect, and with performance evaluation perception in a positive aspect.

Keywords: *General Procrastination, Decision Making Procrastination, Performans Evaluation.*

GİRİŞ

Genel bir problem olması nedeniyle erteleme eğilimi, günlük yaşamın her alanında görülmekte, insanları ve örgütleri farklı düzeyde etkileyebilmektedir. Her meslekten kişileri ilgilendiren erteleme, örgütler ve yöneticiler için ayrı bir öneme sahiptir. Çünkü çağdaş eğitim örgütlerinde çalışan yöneticilerin işleri aksatmadan yapmaları, kurumsal etkililiğin yanında, kişisel etkililiğe de katkı sağlamaktadır. Okul örgütünde işlerin ertelenmesi, üretkenliği ve verimliliği düşürerek yapılması gereken iş için gerekenden daha fazla zaman ve enerji harcanmasına yol açmaktadır.

Ertelene davranışı, kaçınma isteği ve kaçınılan işin daha sonra yapılacağına dair kendi kendine verilen sözler ve geciktirme sonucunda kendini haklı göstermek için bahaneler bulma şeklinde tanımlanabilir (Kandemir, 2010). Ertelene zaman yönetimi probleminden çok daha fazlasını içeren bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan karmaşık bir davranış şeklidir. Bu durum ertelene davranışının, önemli bir psikolojik değişken olduğunu göstermektedir (Aydoğan, 2008).

Balkıs (2006) ertelene eğilimini; yapılması gereken önemli bir işi ertelenemeye yönelik;

a) Bir kişilik özelliği, b) Davranışsal bir eğilim, c) Gereksiz bir geciktirme, d) Akılcı olmayan bir eğilim olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi, ertelene davranışı, “yapılması gereken işin son ana bırakılması, geciktirilmesi ya da amaçlı olarak bu işten kaçınmadır”. Geciktirme ya da kaçınma bireyin kendi isteğiyle olmaktadır.

Ertelene nedenleri, tembelliğin çok ötesinde, öz güven eksikliği, başarısızlık ya da başarı korkusu, başkalarını sömürme alışkanlığı, isyan, mükemmeliyetçilik ya da sabırsızlık olabilmektedir (Gün, 2010).

Dryden'e (2000) göre ertelene nedenleri aşırı mükemmeliyetçilik, başarısızlık ya da başarı korkusu, onaylanmama kaygısı, işin yaratacağı bireysel yükten çekinme, işle ilgili yetkinliğe yönelik kaygı ve özerklik isteğidir. Emmet'e (2004) göre; yapılacak olan işin sevilmemesi, güdülenme eksikliği, mükemmeliyetçilik, başarı korkusu, değişim korkusu, bireylerin iş yüklerinin yoğunluğu ya da işin niteliğinin bireye ağır gelmesi, ertelene davranışının önemli nedenleri arasındadır. Ferrari'ye (1992) göre ise ertelene eğilimi yüksek bireyler, kendilerini daha mükemmeliyetçi kişilik özelliklerine sahip olarak değerlendirirler (Kandemir 2010).

Başarı ihtiyacı bir davranışı en üst düzeyde yapma isteğidir. Başarı ihtiyacına sahip olanlar, yaptıkları işe önem vererek, o işi kusursuz şekilde tamamlamak isterler. Başarısızlık korkusu ve başarma şevki bu isteğin altındaki gerekçelerdir (Yazıcı ve diğ., 2009). Akademik ertelene davranışının açıklanmaya çalışıldığı araştırmalarda (ör. Ames, 1992; Archer, 1994) başarı yönelimlerinin (hedefleri) önemli bir değişken olduğu ve ertelene davranışiy-

la ilişkili olduğu görülmektedir (akt. Kandemir, 2010).

Erteleme davranışı öz yeterlik ve öz saygı değişkenleri ile de ilişkilidir. Öz yeterlik inançları davranışların kazanımında, değiştirilmesinde ya da ortadan kaldırılmasında etkili olan psikolojik işlemleri kapsar (Yazıcı ve diğ., 2009). Bu kapsamda, bireylerin yeterlik inancının, erteleme davranışını açıklamada önemli bir değişken olduğunu söylemek mümkündür. Öz saygı, kişinin kendisine ve dış dünyaya olan bakış açısının ve davranışlarının önemli bir belirleyicisidir. Bu nedenle kişinin öz saygı düzeyinin düşük ya da yüksek olması yaşamını doğrudan etkilemektedir. Yapılan araştırmalar (ör. Aydoğan, 2008; Kandemir 2010), benlik saygısı düşük olan bireylerin erteleme eğilimlerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Literatür incelendiğinde erteleme davranışının duygusal, bilişsel ve davranışsal olmak üzere üç boyutta ele alındığı görülmektedir (Yorulmaz, 2008). Bireyler erteleme davranışlarının farkına vardıkları zaman; yetersizlik, kendini reddetme, utanç duyma, suçluluk, hilekârlık hissi, gerginlik ve panik duygularını yaşamaktadırlar. Knaus (1998) ertelemecilerin, çaresizlik, depresyon, üzüntü, kin, hayal kırıklığı ve kızgınlık yaşadıklarını belirtmiştir. Fee ve Tangney (2000), utangaçlık eğilimlerinin erteleme eğilimleriyle ilişkili olduğunu, ancak suçluluk eğilimleriyle ilişkili olmadığı sonucu bulmuşlardır. Yorulmaz (2008), suçluluk duygusu arttıkça erteleme davranışının azaldığını belirtmiştir. Ferrari ve Beck (1998), ertelemecilerin başlangıçta gerçekçi olmayan bir mazeret kullandıklarında mutluluk ve heyecan yaşadıklarını, fakat sonra suçluluk, utangaçlık gibi duygular hissettiklerini belirtmişlerdir (Aydoğan, 2008).

Erteleme davranışının yaşanma sıklığı veya alanı kişiye göre değişir. Erteleme yaşamın sadece belirli alanlarında görülebileceği gibi, her alanında da görülebilir. Yapılan araştırmalara göre (ör. Ellis ve Knaus, 1977; Hill ve diğ., 1978), ertelemenin özel alan türü olan akademik erteleme, genel erteleme türünden daha sık ve üniversite öğrencileri arasında yaygın bir problem olarak görülmektedir.

Milgram ve Tenne (2000) işleri son ana ertelemeyi; akademik erteleme, yaşam görevlerinde-günlük işlerde erteleme, karar vermeyi erteleme ve zorlayıcı erteleme olmak üzere dört alanda tanımlamıştır.

Burke ve Yuen (1983) ise işleri son ana erteleme davranışını altı farklı alanda gruplamışlardır: Ev ile ilgili işleri erteleme, çalışma alanındaki işleri erteleme, akademik erteleme, kişisel bakımla ilgili işleri erteleme, sosyal ilişkilerle ilgili yapılması gerekenleri erteleme, mali durumla ilgili işleri erteleme.

Kurumsal yapıda çalışan bireyler kurum içinde, performans düşüklüğü, amirlerle yaşanan sorunlar, başkaları tarafından kontrol edilme, güvensizlik duygusu ve özgüven eksikliği gibi kişisel nedenlerden dolayı işlerini son ana erteleyebilir. Ancak erteleme kurumun yapısından ve işleyişinden de kaynaklanabilir. Eğer kurumda işleri son ana erteleme yaygın bir sorunsal o zaman, karar verme yetkisindeki bireylerin, kurumun yapısını ve işleyişini incelemesi gerekebilir.

Türkiye’de erteleme davranışına yönelik yapılan araştırmalar yeni olmakla birlikte, daha çok erteleme davranışının olası nedenlerinin incelendiği çalışmalarda önemli bulguların ortaya çıktığı düşünülmektedir. Gülebağlan (2003) öğretmenlerin cinsiyetleri ile genel erteleme davranışları arasında bir ilişki bulunmadığını, ancak öğretmenlerin cinsiyetleri ile yetişkin yaşamında erteleme davranışları arasında bir ilişki bulunduğunu, ayrıca öğretmenlerin yaşları arttıkça işleri son ana erteleme davranışlarının azaldığını belirtmektedir.

Balkıs (2006) erkek öğretmen adaylarının genel, akademik ve karar vermeyi erteleme eğilimlerinin, kadın öğretmen adaylarından daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özer (2007)’e göre de üniversite öğrencilerinin % 52’si akademik erteleme davranışı göstermekte, erkek öğrenciler kadın öğrencilerden daha fazla ertelemektedirler.

Yapılan araştırmalar erteleme davranışının bireylerin performansları üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu çalışmada erteleme davranışlarının okul yöneticilerinin performans düzeyleri ile ilişkisi incelenmiştir.

YÖNTEM

Bu çalışma ilişkiisel tarama modeline uygun olarak düzenlenmiştir. İlişkiisel araştırmada, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişki, değişkenleri etkileme çabası olmadan incelenir. Değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesinin yanında, ilişkiisel araştırmaların bir diğer amacı da yordama yapmaktır (Fraenkel ve Wallen, 2008).

ÇALIŞMA GRUBU

Araştırmanın çalışma grubunu 2011–2012 eğitim öğretim yılında, Trabzon ilinde çalışan 201 örgün eğitim kurumu müdürü oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinden % 12,4’ü (25) kadın, % 87,6’sı (176) erkektir. Okul yöneticilerinin % 67,7’si (136) ilköğretimde, % 32,3’ü (65) ortaöğretimde çalışmaktadır.

VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmada örgün eğitim kurumlarında çalışan okul müdürlerinin, bazı demografik özelliklerini ve kişilik özelliklerini belirleyebilmek için araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır.

Genel Erteleme Ölçeği

“Genel Erteleme Ölçeği” Yorulmaz, Çakıcı ve Gülebağlan (2003) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 17 maddeden oluşan beşli likert tipi bir ölçektir.

Ölçeğin genel iç tutarlık güvenirlik katsayısı (Cronbach alfa) .91 olarak hesaplanmıştır. Bu değer birinci alt faktör için 0.88, ikinci alt faktör için, .85 olarak bulunmuştur.

Testi yarıya bölme işlemi ile yapılan güvenirlik çalışmasında katsayı .84, testin tekrarı işlemi ile ise .83 olarak hesaplanmıştır. Testin tekrarı işlemi ile yapılan analizde alt ölçeklerin değeri .79 ve .89 olarak belirlenmiştir. Test tekrar test güvenirlik katsayısı .83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı birinci faktör için .79, ikinci faktör için ise .89 olarak hesaplanmıştır (Çakıcı, 2003).

Karar Vermeyi Erteleme Ölçeği

Ölçek Mann (1982) tarafından geliştirilen “Çatışmayla Başa Çıkma Davranış Ölçeği”nin bir alt ölçeğidir. Ekşi (2009) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçek, 5 maddeden oluşan 5’li derecelmeli likert tipi bir ölçektir. Bireylerden kendilerini her madde için 1 ile 5 arasında derecelendirmeleri istenmektedir. Derecelendirme maddeleri: 1.”Yanlış”, 2.“Çoğunlukla yanlış”, 3.“Bazen doğru/Bazen yanlış”, 4.“Çoğunlukla Doğru”, 5.“Doğru” şeklindedir. Puanlardan alınan yüksek puanlar katılımcıların karar vermedeki yüksek erteleme eğilimini göstermektedir. Karar vermeyi erteleme ölçeğinin güvenirlik iç tutarlılık katsayısı .80, bir ay sonra yapılan test tekrar test güvenirliği katsayısı .69 olarak bulunmuştur. Ölçek içindeki her maddenin karar vermeyi erteleme eğilimini ölçüp ölçmediğini ayırt etmek için madde toplam korelasyonlarına değerlerin bakıldığında .36 ile .59 arasında değiştiği saptanmıştır.

Okul Performansını Değerlendirme Ölçeği

Ölçek, Oğuz (2002) tarafından geliştirilmiştir. Maddeler beşli likert tipi dereceleme ölçeği kullanılarak yapılandırılmıştır ve görüşlere katılma derecesini gösteren “hiç katılmıyorum”, “az katılıyorum”, ”orta derecede katılıyorum”, ”çok katılıyorum” ve “tamamen katılıyorum” seçeneklerinden oluşturulmuştur. Performans değerlendirme ölçütleri boyutu için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .95 Alfa= .95’tir. Bu boyutun toplam varyansın % 50’sini açıkladığı görülmüştür. Performansı düşüren etkenler boyutu için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .89’dur. Bu boyutun toplam varyansın % 30’unu açıkladığı görülmüştür. Değerlendirmede dikkate alınması gereken yaklaşımlar boyutu için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .88’dur. Bu boyutun toplam varyansın % 30’unu açıkladığı görülmüştür. Son olarak da performans değerlendirme sonuçlarının kullanılacağı yerler boyutu için hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .91’dur. Bu boyutun toplam varyansın % 59’unu açıkladığı görülmüştür (Oğuz, 2002).

İŞLEM

Ölçme araçlarının uygulama izni için öncelikle ölçekleri geliştirenlerden izinler alınmıştır. Daha sonra ölçeklerin okul müdürlerine uygulanabilmesi için Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden yazışma yolu ile gerekli izinler alınmıştır. www.ozdegerlendirme.com internet sitesinde anket uygulama programı hazırlanmış, veriler bu programa aktarılmıştır. Bu aşamadan sonra çalışma grubuna ziyaret, telefon, e-posta ve posta yoluyla ulaşılmıştır. Çalışma grubu internet ortamında yer alan soruları yanıtlamıştır.

VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMLANMASI

Bilgi toplama araçları ile elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS 15.0 paket programından yararlanılmıştır. Veri analizleri için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği ve ANOVA testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Araştırmada ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuç, genel erteleme ile performans ölçütleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r=.33$, $p<.01$). Genel erteleme ile performans düşüş nedenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Karar vermeyi erteleme ile performans ölçütleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=-.26$, $p<.01$).

Tablo 1: Erteleme Davranışları ile Performans Değerlendirme Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4
1.Genel Erteleme	1	-.32**	.33**	.07
2.Karar Vermeyi Erteleme		1	-.26**	.08
3.Performans Ölçütleri			1	0.14
4.Performans Düşüş Nedenleri				1
Standart sapma	6.27	4.27	16.35	10.06
Ortalama	53.48	10.62	140.46	61.97

** $p \leq 0.01$

Bu çalışmada aynı zamanda okul yöneticilerinin erteleme ve performans değerlendirme ile ilgili davranışlarının bazı değişkenlere bağlı olarak farklılaşp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu kapsamda ele alınan ilk değişken yaştır. Okul yöneticileri belli yaş aralıklarına göre gruplandırılmışlardır (22-30 yaş, 31- 40 yaş, 41- 50 yaş ve 50 yaş ve üstü). Bu sınıflama yapıldıktan sonra veriler üzerinde tek yönlü varyans analizi işlemi uygulanmıştır. Tablo 2'de ANOVA'dan elde edilen sonuçlar özetlenmektedir.

Tabloda görüldüğü gibi sadece performans değerlendirme davranışlarında yaşa bağlı anlamlı farka rastlanmıştır ($F_{3,200}=3.18, p<.05$). Diğer değişkenlerde yaşa dayalı bir fark tespit edilmemiştir. Farklılığın kaynağını araştırmak için Tukey testi yapılmıştır. Bu kapsamda yaş 50 yaş ve üstü olan öğretmenlerin puanlarının 31-40 yaş olanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2: Erteleme ve Performans Değerlendirme Davranışlarının Yaş Değişkenine Dayalı Farklılıkları

Değişken	Faktör	KT	Sd	KO	F	P
Genel Erteleme Eğilimi	Gruplar arası	85.16	3	28.38	.71	.54
	Gruplar içi	7782.98	197	39.50		
	Toplam	7868.14	200			
Karar Vermeyi Erteleme Algısı	Gruplar arası	36.70	3	12.23	.66	.57
	Gruplar içi	3610.81	197	18.32		
	Toplam	3647.50	200			
Performans Değerlendirme	Gruplar arası	2467.71	3	822.57	3.18	.02*
	Gruplar içi	50992.19	197	258.84		
	Toplam	53459.89	200			
Performansı Düşüren Etkenler	Gruplar arası	149.91	3	49.97	.49	.69
	Gruplar içi	20096.83	197	102.01		
	Toplam	20246.75	200			

* $p < .05$

Bu çalışmada okul türü değişkeni dikkate alınarak da analizler yapılmıştır. ANOVA analizinden elde edilen sonuçlar tablo 3'te özetlenmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre katılımcıların karar vermeyi erteleme algısı ve performans değerlendirme algılarıyla çalışılan okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farkın olduğu belirlenmiştir ($F_{6,200}=3.24, F=2.59, p<0.05$). Buna göre anlamlı farkın hangi gruplarda olduğunu anlamak için Tukey testi istatistiğinden faydalanılmıştır.

Buna göre okulöncesi kurumlarında görev yapan müdürlerin karar vermeyi erteleme algılarının Anadolu Lisesinde görev yapan müdürlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Performans değerlendirme konusunda ise ilköğretim kurumlarında görev yapan müdürlerin puanlarının okulöncesi kurumlarında görev yapan müdürlerin puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 3: Erteleme ve Performans Değerlendirme Davranışlarının Çalışılan Okul Türü Değişkenine Dayalı Farklılıkları

Değişken	Faktör	KT	Sd	KO	F	P
Genel Erteleme Eğilimi	Gruplar arası	278.95	6	46.49	1.18	.31
	Gruplar içi	7589.19	194	39.12		
	Toplam	7868.14	200			
Karar Vermeyi Erteleme Algısı	Gruplar arası	332.53	6	55.42	3.24	.01**
	Gruplar içi	3314.97	194	17.08		
	Toplam	3647.50	200			
Performans Değerlendirme	Gruplar arası	3974.48	6	662.41	2.59	.01*
	Gruplar içi	49485.40	194	255.07		
	Toplam	53459.89	200			
Performansı Düşüren Etkenler	Gruplar arası	64.46	6	10.74	0.10	.99
	Gruplar içi	20182.29	194	104.03		
	Toplam	20246.75	200			

* $p < .05$,

Analizlerde dikkate alınan değişkenlerden biri de kıdemdir. Sonuçlar tablo 4’de özetlenmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre kıdem değişkenine bağlı olarak katılımcıların genel erteleme eğilimi ($F_{5,200}=4.51, p<.001$), performans değerlendirme ($F_{5,200}=2.64, p<.05$) ve performansı düşüren etken algıları ($F_{5,200}=3.07, p<.05$) arasında anlamlı farklar olduğu tespit edilmiştir.

Buna göre Genel erteleme eğilimi algılarına bakıldığında 12-15 yıl çalışanların puanlarının 20 yıl ve üstü çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Performans değerlendirme algısına bakıldığında 0-3 yıl çalışanların puanlarının 8-11 yıl çalışanların puanlarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir. Performansı düşüren etken algısına bakıldığında ise 0-3 yıl çalışan bireylerin puanlarının 20 yıl ve üstü çalışanlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 4: Erteleme ve Performans Değerlendirme Davranışlarının Çalışılan Yerdeki Kıdem Değişkenine Dayalı Farklılıkları

Değişken	Faktör	KT	Sd	KO	F	P
Genel erteleme eğilimi	Gruplar arası	815.14	5	163.03	4.51	000***
	Gruplar içi	7053.00	195	36.16		
	Toplam	7868.14	200			
Karar vermeyi erteleme algısı	Gruplar arası	138.68	5	27.73	1.541	.17
	Gruplar içi	3508.81	195	17.99		
	Toplam	3647.50	200			
Performans değerlendirme	Gruplar arası	3394.56	5	678.91	2.64	.02*
	Gruplar içi	50065.32	195	256.74		
	Toplam	53459.89	200			

Değişken	Faktör	KT	Sd	KO	F	P
Performansı düşüren etkenler	Gruplar arası	1476.87	5	295.37	3.07	.01*
	Gruplar içi	18769.81	195	96.25		
	Toplam	20246.75	200			

***p<.001, * p < .05

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma ile okul müdürlerinde gözlenen erteleme davranışlarının okul yönetim becerileri ile ilişkileri incelenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, genel erteleme eğilimleri ile performans ölçütleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Oysa erteleme eğilimlerinin artışına bağlı olarak, performans ölçütlerinin azalacağı, çünkü erteleme davranışlarını sıklıkla sergileyen bireylerin daha düşük performans standartları sergileyecekleri beklenmekteydi.

Yapılan analiz işleminde karar vermeyi erteleme ile performans ölçütleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuç karar vermeyi ertelemenin performans ölçütlerini olumsuz yönde etkileyeceğini göstermektedir. Bu bulgu genel anlamda literatür bulguları ile paralellik göstermektedir (akt: Özbay, Mısırlı-Taşdemir, 2004; McGregor ve Eliot (2002).

Araştırmada yaş değişkenine bağlı olarak genel erteleme eğilimi ve performans değerlendirme arasında anlamlı fark bulunmuştur. Yaş yükseldikçe bireylerin performans değerlendirme algılarının da yükseldiği ortaya çıkmıştır. Gülebağlan (2003) yaş ilerledikçe erteleme davranışlarında azalma görüldüğünü, erteleme davranışının gelişimsel bir yönünün de olduğunu söylemektedir. Güner'e (2008) göre de genel erteleme eğilimi ölçeği puanları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte, bu fark 31-35 yaşlarda arasında belirginleşmektedir.

Çalışmamızda okulöncesi kurumları müdürlerinin karar vermeyi erteleme algılarının Anadolu Lisesi müdürlerinden yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca performans değerlendirme konusunda ise ilköğretim okulu müdürlerinin okulöncesi kurumu müdürlerinden daha yüksek düzeyli bir algıya sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Bu bulgu ile ilgili literatür sonuçlarına yeterince ulaşamadığı için kapsamlı tartışma yapılamamıştır.

Araştırma sonuçlarına kıdem değişkenine bağlı olarak göre genel erteleme eğilimi, performans değerlendirme ve performans düşüren algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Çalışma süresi 20 yıl üstü olan müdürlerde performansı düşüren etken algısı, göreve yeni başlayan müdürlere göre daha düşüktür. Güner'e (2008) göre de karar vermeyi erteleme eğilimi ile çalışılan yerdeki kıdem ve okul imkânları değişkeni arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu sonuca göre okul imkânları düzeyi düşük olan bireylerin performansı düşüren etken algılarının daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Bu sonuç Güner'in (2010) bulguları ile de örtüşmektedir. Yapılan araştırmada, mesleki

yayımları düzenli takip eden okul müdürlerinin, düzenli olarak takip etmeyenlere göre daha yüksek performans değerlendirme algısına sahip oldukları ifade edilebilir.

Genel erteleme davranışına ilişkin yapılan araştırmalar bu yapının pek çok değişkenle ilintili olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada; yaş, çalışılan okul türü ve çalışılan okuldaki kıdem, değişkenleri ele alınmıştır. İleride yöneticilerin genel erteleme davranışının kaygı düzeyleri, öz saygı ve mü-kemmeliyetçilik değişkenleriyle ilişkisini yordayacak çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca okul müdürlerinin görev yaptıkları okulların olanaksızlıklarından doğan performans düşüklüğü stresini ortadan kaldırmak için okulların imkânları artırılmalıdır.

Ertelemenin çok boyutlu bir doğasının olması ve kapsamlı şekilde kabul edilmiş bir ertelemecilik kuramının bulunmaması, erteleme davranışının performansa etkisinin belirsiz olmasına neden olmaktadır. İleride yapılacak araştırmalar, kapsamlı bir ertelemecilik kavramı, erteleme eğiliminin nedenleri, olumlu ve olumsuz sonuçları, çözüm yolları ve performansa etkisi konularını içermelidir.

KAYNAKLAR

- Aydoğan, D.(2008). Akademik Erteleme Davranışının Benlik Saygısı, Durumluluk Kaygı ve Öz Yeterlilik İle Açıklanabilirliği, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Balkıs, M.(2006). Öğretmen Adaylarının Davranışlarındaki Erteleme Eğilimlerinin, Düşünme ve Karar Verme Tarzları ile İlişkilerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Balkıs, M., Buluş, M., Duru, E. ve Duru, S. (2006). Üniversite Öğrencilerinde Akademik Erteleme Eğiliminin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Ege Eğitim Dergisi, 7, 57-73.
- Balkıs, M.(2007). Üniversite Öğrencilerinin Davranışlarındaki Erteleme Eğiliminin, Karar Verme Stilleri ile İlişkisi. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1, 21-67.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (1983). Procrastination: Why you do it, what to do about it. Reading, M.A: Addison- Wesley. Burns, D, (1990), The Feeling Good Handbook, A Plume Book.
- Çakıcı, D Ç. (2003). Lise ve Üniversite Öğrencilerinde Genel Erteleme ve Akademik Erteleme Davranışının İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Dryden, W. (2000). Ertelemek Yaşamı Kaçırmaştır. İstanbul: Rota Yayınevi.
- Emmett, R. (2004). Ağustos Böceği ile Karınca (Çev. Sara Çaşkurlu). 1, İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Fee, R.L. and Tangney, J.P. (2000). Procrastination a Means of Avoiding Shame or Guilt.

- Journal of Social Behavior & Personality, 2000 Special Issue, 15 (5), 167-184.
- Ferrari, J. R. and Beck, B. L. (1998). Affective Responses Before and After Fraudulent Excuses by Academic Procrastinators. *Education* 118 (4), 529-537.
- Ferrari, J. R., Parker, J. and Ware, C. (1992). **Academic procrastination: Personality correlates with Myers-Briggs Types, self-efficacy, and academic locus of control.** *Journal of Social Behavior and Personality*, 7, 495-502.
- Fraenkel, J. R. & Wallen, N. E. (2008). *How to Design and Evaluate Research in Education* (7. Ed.). New York: McGraw Hill.
- Gülebağlan, C.(2003). Öğretmenlerin İşleri Son Ana Erteleme Eğilimlerinin, Mesleki Yeterlilik Algıları, Mesleki Deneyimleri ve Branşları Bakımından Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gün, N.(2010). Küçük Turuncu Şimdi Kitabı. İstanbul: Kuraldışı Yayıncılık.
- Güner, D.(2008). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin Erteleme Eğilimleri ve Kaygı Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Kandemir, M.(2010). Akademik Erteleme Davranışını Açıklayıcı Bir Model, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Knaus, W. J. (1998). *Do it now! Break procrastination habit* (second edition). New York: John Wiley ve Sons .
- Milgram, N.A. and Tenne, R. (2000). Personality Correlates of Decisional and Task Avoidant Procrastination. *European Journal of Personality*. 14, 141-156.
- Oğuz, E.(2002). İlköğretim Okulu Yönetici Performansının Değerlendirilmesine İlişkin Görüşler ve Öneriler. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Özer, K. (2002). *Kaygı: Sınanma Duygusuyla Baş Edebilme*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Özbay, Y. & Mısırlı-Taşdemir, Ö. (2003). Çok Boyutlu Mükemmeliyetçilik Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. VII. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi. 9-11 Temmuz, Malatya.
- Özbay, Y., Erkan, S.(2011). *Eğitim psikolojisi*, 10, Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yorulmaz, A.(2008). Erteleme Davranışının Çeşitli Psikolojik Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.